



RELATÓRIO SOBRE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO **2018**

(março de 2019)

2013



Índice

1. INTRODUÇÃO	2
2. METODOLOGIA UTILIZADA	2
3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS	3
3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA.....	3
3.1.1 CARATERIZAÇÃO GERAL	3
3.1.2 CARATERIZAÇÃO DE COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO.....	3
3.1.3 CARATERIZAÇÃO DE COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO	3
3.1.4 CARATERIZAÇÃO DE COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	4
3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO	4
3.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO	4
3.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	4
3.2 ANÁLISE QUALITATIVA	5
3.2.1 CARATERIZAÇÃO GERAL	5
3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO	5
3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO	6
3.2.4 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO	6
4. CONCLUSÕES	6
5. PUBLICIDADE	7

1. INTRODUÇÃO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, veio adotar um conjunto de medidas que vieram preconizar a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens. Neste âmbito, foi determinado que as empresas do Setor Empresarial do Estado promovem, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Sem prejuízo do facto de a estrutura da empresa ser muito reduzida, fazendo com que inexistam mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes, o presente Relatório visa dar cumprimento ao disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, tendo como objetivo diagnosticar, identificar e analisar as diferenças remuneratórias de género na Marina do Parque das Nações – Sociedade Concessionária da Marina do Parque das Nações, S.A. (adiante, “Sociedade” ou “MPN”).

Cumpre ainda salientar que, no presente Relatório, foram considerados apenas as Colaboradoras e Colaboradores da Sociedade. Com efeito, a análise não contempla os membros do Conselho de Administração, cuja remuneração é fixada, nos termos legais, tendo em atenção o tipo de empresa.

2. METODOLOGIA UTILIZADA

A abordagem metodológica adotada teve como referência o “I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade” (2014), elaborado em cumprimento da alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 08 de março.

As diferenças salariais entre mulheres e homens são analisadas relativamente às médias mensais das remunerações certas e permanentes. No Relatório são ainda consideradas e, bem assim, analisadas as seguintes variáveis: idade, habilitações literárias e qualificação.

Os resultados, seguidamente apresentados, têm como referência o ano de 2018. Estão estruturados tendo em conta uma análise quantitativa e qualitativa da informação relativa

a remunerações ilíquidas das mulheres e dos homens, de acordo com cada uma das variáveis referidas.

3. DIFERENCIAÇÕES SALARIAIS

3.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

3.1.1 CARATERIZAÇÃO GERAL

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Trabalhadores (as)	2	3	5	40%	60%

	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
Remuneração média mensal	1.902,88 €	1.263,75 €	1.519,40 €	-639,13 €	-51%

3.1.2 CARATERIZAÇÃO DE COLABORADORAS/ES POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Género			Representação		Peso relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
[40 - 50]	1	1	2	50%	50%	20%	20%
[50 - 60]	1	2	3	33%	67%	20%	40%
Total	2	3	5	40%	60%	40%	60%

3.1.3 CARATERIZAÇÃO DE COLABORADORAS/ES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Nível de habilitação	Género			Representação		Peso relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
9.º ano	0	2	2	0%	100%	0%	40%
12.º ano	0	1	1	0%	100%	0%	20%
Bacharelato	1	0	1	100%	0%	20%	0%
Licenciatura	1	0	1	100%	0%	20%	0%
Total	2	3	5	40%	60%	40%	60%

4 Relatório sobre Remunerações por Género 2018

3.1.4 CARATERIZAÇÃO DE COLABORADORAS/ES POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Grupo de qualificação profissional	Género			Representação		Peso relativo	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Técnico Superior	1	0	1	100%	0%	20%	0%
Assistente Técnico / Administrativo	1	2	3	33%	67%	20%	40%
Assistente Operacional	0	1	1	0%	100%	0%	20%
Total	2	3	5	40%	60%	40%	60%

3.1.5 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

Grupo Etário	Remuneração média mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
[40 - 50]	2.514,50 €	1.392,50 €	1.953,50 €	-1.122,00 €	-81%
[50 - 60]	1.291,25 €	1.199,38 €	1.230,00 €	-91,88 €	-8%
Total	1.902,88 €	1.263,75 €	1.519,40 €	-639,13 €	-51%

3.1.6 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Nível de habilitação	Remuneração média mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
9.º ano	0,00 €	1.199,38 €	1.199,38 €	---	---
12.º ano	0,00 €	1.392,50 €	1.392,50 €	---	---
Bacharelato	2.514,50 €	0,00 €	2.514,50 €	---	---
Licenciatura	1.291,25 €	0,00 €	1.291,25 €	---	---
Total	1.902,88 €	1.263,75 €	1.519,40 €	-639,13 €	-51%

3.1.7 CARATERIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO POR GRUPO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Grupo de qualificação profissional	Remuneração média mensal				
	Feminino	Masculino	Média	GAP (H-M) €	GAP (H-M) %
Técnico Superior	2.514,50 €	0,00 €	2.514,50 €	---	---
Assistente Técnico / Administrativo	1.291,25 €	1.518,75 €	1.442,92 €	227,50 €	15%
Assistente Operacional	0,00 €	753,75 €	753,75 €	---	---
Total	1.902,88 €	1.263,75 €	1.519,40 €	-639,13 €	-51%

3.2 ANÁLISE QUALITATIVA

3.2.1 CARATERIZAÇÃO GERAL

Tendo por base os dados da análise quantitativa realizada no ponto precedente, é possível constatar que a estrutura de recursos humanos da MPN é constituída por 60% de homens e 40% de mulheres, num universo de 5 Colaboradoras/Colaboradores.

De um modo geral, verifica-se que, em 2018, a remuneração média mensal das mulheres era superior à dos homens, com a remuneração média das mulheres a representar cerca de 151% da remuneração auferida pelos homens, o que coloca em evidência um gap (homens-mulheres) de -51%.

Esta diferença na remuneração média mensal é justificada, essencialmente, pelo facto de homens e mulheres integrarem grupos de qualificação profissional distintos. A este respeito, é de notar que, tal como referido anteriormente, a estrutura do Sociedade é muito reduzida, fazendo com que inexistam mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes. Por conseguinte, impossibilitando a realização de comparações intra “categorias”¹.

3.2.2 CARATERIZAÇÃO POR IDADE E REMUNERAÇÃO

Na perspetiva da remuneração média mensal em função da idade, constata-se que:

- A estrutura de recursos humanos da MPN é constituída apenas por Colaboradoras/Colaboradores que integram os grupos etários [40-50] e [50-60];
- O grupo etário [40-50] integra uma Colaboradora, que representa 50% do total de Colaboradores deste grupo etário;
- O grupo etário [50-60] integra igualmente uma colaboradora, que representa 33% do total de Colaboradores deste grupo etário;
- Ao nível das remunerações médias mensais de mulheres e homens, afere-se que a remuneração média das mulheres é superior no grupo etário [40-50], com um gap (homens-mulheres) de cerca de -81%;
- No grupo etário [50-60] a remuneração média mensal dos homens é ligeiramente superior à das mulheres, existindo um gap (homens-mulheres) de cerca de 8%.

¹ Não existe, na MPN, uma definição salarial por “categoria”.

3.2.3 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO E REMUNERAÇÃO

No que diz respeito ao nível de habilitação, constata-se o seguinte:

- O 9.º ano corresponde à habilitação predominante na MPN, com 40% dos Colaboradores a apresentarem este nível de escolaridade (i.e. 2 colaboradores);
- Os níveis de habilitação mais elevados (i.e. “Bacharelato” e “Licenciatura”) são detidos exclusivamente por mulheres, com uma Colaboradora para cada um dos níveis;
- Uma vez que para cada um dos níveis de habilitação considerados não existe, cumulativamente, representação feminina e masculina, não é possível efetuar a comparação sobre diferenças na remuneração média mensal por género, tendo por referência a variável “nível de habilitação”.

3.2.4 CARATERIZAÇÃO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Quanto à qualificação profissional de Colaboradoras/Colaboradores da MPN, destacam-se os seguintes aspetos:

- A qualificação profissional “Assistente Técnico / Administrativo” é predominante na MPN, representando 60% da estrutura de pessoal da Sociedade. Neste grupo, a representação maioritária é masculina (67%);
- Relativamente às demais qualificações, existe apenas 1 técnico superior (mulher) e 1 assistente operacional (homem);
- Atendendo a esta distribuição de pessoal por grupo de qualificação profissional, apenas se torna possível comparar as remunerações médias mensais auferidas por mulheres e homens no caso da qualificação “Assistente Técnico / Administrativo”, constatando-se a existência de um gap (homens-mulheres) cifrado em 15%.

4. CONCLUSÕES

O presente Relatório tem como objetivo o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas nas remunerações pagas a mulheres e homens, dando cumprimento ao disposto no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março.

O quadro de pessoal da Sociedade contava, no final de 2018, com 5 Colaboradoras/Colaboradores. A exiguidade desta estrutura traduz-se na inexistência de mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes, impossibilitando a realização de análises comparativas ao nível das diferenças de remunerações auferidas por mulheres e homens.

Não obstante, é possível verificar que os homens são predominantes na estrutura (60%, que comparam com 40% de mulheres). Do ponto de vista dos escalões etários, as mulheres representam 50% do quadro de pessoal no grupo etário [40-50] e 33% no grupo etário [50-60]. Constatam-se ainda que são as mulheres que detêm os níveis de habilitação mais elevados: 1 Colaboradora com Bacharelato e 1 Colaboradora com Licenciatura (não existem homens com estes níveis de habilitação).

Do ponto de vista da remuneração média mensal, verifica-se que a remuneração média mensal das mulheres é superior à dos homens, com a remuneração média das mulheres a representar cerca de 151% da remuneração auferida pelos homens. Como tal, existindo um gap (homens-mulheres) de -51%. Esta diferença de remunerações tem por base o facto de mulheres e homens integrarem grupos de qualificação profissional distintos, inexistindo mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes na Sociedade.

Com efeito, e em face do exposto, importará continuar a garantir e aprofundar o cumprimento das normas relacionadas com a paridade de género nas suas diferentes dimensões, nomeadamente no contexto de futuros processos de recrutamento. Isto não colocando em causa a prossecução de processos de recrutamento baseados no mérito, na competência técnica e na aptidão para o exercício das funções, independentemente do género.

5. PUBLICIDADE

Nos termos Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, o presente documento, depois de aprovado pelo Conselho de Administração, deverá ser divulgado a todas as Colaboradoras e Colaboradores. Atendendo a que a dimensão da estrutura de pessoal torna possível a identificação direta ou indireta das Colaboradoras/Colaboradores a que respeita a informação disponibilizada no ponto "Análise Quantitativa", deverá ser

8 Relatório sobre Remunerações por Género 2018

disponibilizada no sítio da Internet da Sociedade, uma versão do Relatório sem o conteúdo do referido ponto.

Lisboa, em 21 de março de 2019.

O Conselho de Administração,



André Filipe Fernandes
Presidente



Rute Sofia Florêncio Lima de Jesus
Administradora Não Executiva